

Augustinum Gruppe

Verhaltenskodex für Geschäftspartnerschaften mit der Augustinum gemeinnützige GmbH und allen mit dieser verbundenen Unternehmen

Erstellt durch den Fachbereich Nachhaltigkeit
Stand: März 2024

Vorwort

Das Augustinum bekennt sich neben seiner Kerntätigkeit als gemeinnütziges Sozialunternehmen in gleichem Maße zu den Grundsätzen ökologischen und ethischen Verhaltens. Als Teil der Unternehmenskultur werden diese Grundsätze von unseren Mitarbeiter*innen in der täglichen Arbeit beachtet und in jeden Arbeitsprozess integriert. Wir sind bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren, und fordern unsere Geschäftspartner*innen (im Folgenden als GP bezeichnet) auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Mit diesem Verhaltenskodex bekräftigt das Augustinum seine gesetzliche und gesellschaftliche Verantwortung. Das Augustinum hat sich zur Einhaltung international anerkannter Standards zur verantwortlichen Unternehmensführung verpflichtet und ist bestrebt, ausschließlich mit Firmen zusammenzuarbeiten, welche ebenfalls die Menschenrechte der Vereinten Nationen achten und schützen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) respektieren und aktives Interesse für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen zeigen. Dem Augustinum ist es von großer Bedeutung, mit seinen GP auf Augenhöhe zu arbeiten und dabei das gemeinsame Ziel zu verfolgen, entlang aller Lieferketten Verstöße der Menschenrechte und des Umweltschutzes gem. §2 Abs. 2 & 3 des LkSG zu unterbinden bzw. aktiv dauerhafte Lösungen zu erarbeiten.

Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen und Dienstleistungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer*innen vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Das Augustinum wird keiner Zusammenarbeit mit Partner*innen zustimmen, welche die zuvor aufgeführten Positionen nicht beachten und / oder wissentlich Verletzungen nicht erwähnen oder Verletzungen sogar tolerieren. Dies gilt für national wie für international agierende natürliche und juristische Personen.

Sozialstandards

Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit

In keiner Phase der Produktion dürfen Kinder- oder Zwangsarbeit eingesetzt werden. Die GP sind aufgefordert, sich an das Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahren. Junge Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten. Es darf zudem keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Arbeit vorliegen. Jede Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung, stattfinden.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die GP sind in hohem Maße für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden getroffen, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können. Ein gesundheitsförderliches Umfeld wird gefördert. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie über Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult.

Vereinigungsfreiheit

Unsere GP erkennen das Grundrecht aller Mitarbeitenden an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen ihrer Wahl zu bilden und ihnen beizutreten. Wo dieses Recht durch lokale Gesetze beschränkt ist, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer*innen zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen.

Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Darüber hinaus müssen die vor Ort geltenden Gesetze zur Vermeidung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden eingehalten werden.

Faire Entlohnung und Arbeitszeit

GP müssen die anzuwendenden Gesetze und geltenden Branchenstandards zu Entlohnung und Stundenarbeitszeit einhalten, wie unter anderem jene in Verbindung mit Mindestlöhnen, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Unsere GP verpflichten sich, die Beauftragung oder Nutzung von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz von Sicherheitskräften die Gefahr von Folter oder der grausamen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, die Verletzung von Leib oder Leben oder die Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit besteht.

Umweltstandards

Umweltschädigungen / Widerrechtliche Zwangsräumung

Der GP darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

Energiemanagement

Unsere GP setzen natürliche Ressourcen sparsam ein und minimieren Umweltbelastungen in ihren unternehmensweiten Prozessen. Um die Ressourcen zu schonen und dem nachhaltigen Umgang damit gerecht zu werden, ist Energieeffizienz ein wesentliches Element. Ein systematisches Energiemanagement gemäß DIN EN ISO 50001 ist ein geeignetes Instrument, um die Energieeffizienz im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Als ISO-50001 zertifiziertes Unternehmen geht das Augustinum in diesem Punkt mit gutem Beispiel voran und hält alle GP an, eine ebensolche oder gleichwertige Zertifizierung anzustreben bzw. Aktivitäten zur Verbesserung der Energieeffizienz und der Verbrauchsreduzierung umzusetzen.

Ethisches Geschäftsverhalten und Compliance

Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten.

Vertraulichkeit / Datenschutz

Der GP verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kund*innen, Verbraucher*innen und Arbeitnehmer*innen gerecht zu werden. Der GP hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Integrität / Bestechung und Vermeidung von Interessenskonflikten

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. GP müssen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Umsetzung und Überprüfung

Wir erwarten von unseren GP, das vom Augustinum etablierte [digitale Hinweisgebersystem](#) zur Meldung von Verstößen gegen menschenrechts- und umweltbezogene Belange, sowohl unter ihren eigenen Beschäftigten als auch gegenüber ihren Lieferanten in angemessener Art und Weise bekannt zu machen und alle potenziell betroffenen Personen zu ermuntern, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden. Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Augustinum mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der GP. Der GP erklärt sich damit einverstanden, dass das Augustinum solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des GPs zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen durchführt. Der GP kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingende gesetzliche Regelungen verletzt würden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird das Augustinum dies dem GP unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat der GP dies unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit dem Augustinum ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn die Nachfrist fruchtlos abläuft beziehungsweise die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und kein milderes Mittel zur Verfügung steht, kann das Augustinum in Abhängigkeit der Schwere der Verletzung die Geschäftsbeziehung beenden. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadensersatz unberührt.

Kenntnisnahme und Einverständnis des GP

Der GP verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze und Anforderungen zu halten. Der GP verpflichtet sich weiter, in verständlicher Weise den Arbeitnehmer*innen, Beauftragten und Subunternehmen den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.